



HAL
open science

La "journée d'action" : une pratique du syndicalisme enseignant mise au regard des conflits du privé

Baptiste Giraud

► To cite this version:

Baptiste Giraud. La "journée d'action" : une pratique du syndicalisme enseignant mise au regard des conflits du privé. 2012. hal-00747935v2

HAL Id: hal-00747935

<https://hal.science/hal-00747935v2>

Preprint submitted on 6 Nov 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Baptiste Giraud

Maître de conférences en science politique
Université Aix-Marseille – LEST

baptiste.giraud@univ-amu.fr

La « journée d'action » : une pratique du syndicalisme enseignant mise au regard des conflits du privé

L'objectif de cet article est d'interroger la spécificité des grèves enseignantes et de revenir sur les débats internes que suscitent les stratégies syndicales de recours à la « journée d'action », en les mettant en perspective avec les formes prises par la conflictualité du travail dans le secteur privé¹. L'hypothèse d'une spécificité des grèves dans le monde enseignant tient en effet pour beaucoup à l'opposition qui est faite entre la fréquence supposée des grèves dans la Fonction Publique, et dans l'Education Nationale en particulier, et le déclin apparent des mobilisations grévistes dans le secteur privé. Cette idée est évidemment largement relayée par tous ceux qui voient dans les grèves enseignantes les derniers vestiges d'une culture syndicale archaïque du conflit. De leur point de vue, le recours à la grève l'ultime privilège des salariés bénéficiant d'une protection de l'emploi quand les salariés du privé seraient condamnés à subir les conséquences de la crise économique. Mais l'idée d'un décalage désormais important dans les capacités de mobilisation des salariés du privé et du public a également fortement pénétré le monde enseignant et celui de ses militants syndicaux. Depuis le conflit de novembre-décembre 1995, l'idée régulièrement défendue selon laquelle les grèves de la fonction fonctionneraient comme des « grèves par procuration » soutenues (passivement) par le reste des salariés, a notamment contribué à ancrer dans l'esprit de beaucoup d'entre eux que les salariés du privé seraient désormais largement impuissants à se mobiliser par eux-mêmes. Cette idée a été également à l'inverse entretenue par les déceptions des grévistes enseignants, notamment à l'occasion du conflit de 2003, lorsqu'ils eurent le sentiment de se retrouver isolés dans leur combat contre la réforme des retraites. Elle nourrit plus largement les discours militants les plus pessimistes, regrettant les difficultés rencontrées par les organisations syndicales pour élargir et fédérer le front des luttes syndicales.

Invisibilité et fragmentation des grèves dans le secteur privé.

Ces représentations courantes de la grève ne sont évidemment pas dénuées de tout fondement. L'installation d'un chômage durable et la précarisation des conditions d'emploi ont en effet puissamment contribué à fragiliser les capacités de mobilisation des salariés du privé. Pour autant, les conflits collectifs du travail n'ont pas disparu du secteur privé. Ils se sont en revanche transformés et ont beaucoup perdu de leur visibilité par rapport aux conflits du secteur public. Ceux-ci ont en effet d'abord une plus grande visibilité sociale en raison de leur impact évidemment

¹ Cet article est une version enrichie d'une communication présentée au colloque organisé par l'institut de recherche de la FSU sur la grève enseignante, à Paris, le 11 novembre 2012.

beaucoup plus immédiat dans le quotidien des usagers des services publics. En outre, même si ce n'est le plus souvent qu'à travers cet angle d'analyse réducteur, ces conflits bénéficient d'une résonance médiatique, alors que l'immense majorité des conflits du privé reste totalement ignorée par la presse nationale. Seuls, quelques mobilisations de salariés de grandes entreprises en lutte en lutte pour la défense de leur emploi échappent de temps à autre au désintérêt des journalistes. Ce regard médiatique à éclipse sur les conflits du privé n'est d'ailleurs pas sans entretenir le sentiment que les grèves dans le privé ne surgiraient plus que lorsque les salariés n'auraient plus « rien à perdre », sans n'avoir rien à espérer pour autant. Enfin, la participation objectivement limitée des salariés du privé aux cortèges syndicaux organisés à l'occasion de journées d'action interprofessionnelles, renvoie elle aussi l'image d'une démobilitation collective des salariés du privé.

Leur maintien retraits de ces formes d'action syndicale ne signifie pas pour autant qu'ils ont déserté le champ de la lutte syndicale dans son ensemble. Il témoigne plutôt d'une transformation de la morphologie des grèves dans le privé, que tend d'ailleurs à occulter les statistiques administratives de mesure des grèves. En effet, ces dernières ont longtemps semblé objectiver une chute vertigineuse des grèves dans le secteur marchand. Abondamment commentées dans les médias, citées dans les manuels scolaires, ces statistiques indiquaient en effet que l'on serait passé d'une moyenne annuelle oscillant entre 2 et 3,5 millions de journées individuelles non travaillées pour fait de grève (JINT) dans la seconde moitié des années 1970, à moins de 500.000 JINT dans la première moitié des années 2000. Que l'intensité des grèves ait diminué depuis la fin des années 1970, période d'intense conflictualité dans les entreprises en France comme ailleurs en Europe, ne fait guère débat. Le sentiment que cet indicateur statistique reflète une tendance à la disparition des grèves du secteur marchand tient cependant avant tout des biais de construction et d'interprétation de cet indicateur statistique. D'abord parce que ces mesures administratives ont longtemps sous-estimé l'ampleur du phénomène gréviste : 80 % des grèves du privé tendaient à échapper au recensement de l'administration du travail². La DARES dispose à présent d'un nouvel instrument de mesure des grèves, qui a permis de réévaluer à la hausse leur volume : selon ce nouveau décompte, on estime ainsi que le niveau des grèves a atteint entre 1,4 et 1,9 millions de JINT dans le privé...³ Il est vrai que ces chiffres semblent *néanmoins* indiquer, eux aussi, que l'intensité des grèves reste plus élevée dans le public que dans le privé : 0,3 jours de grève par salariés du privé, contre 0,6/0,7 pour ceux du public. Pour autant, même si elles sont plus fiables, ces sources statistiques continuent de donner une image trompeuse de l'écart de niveau entre les grèves du public et celles du privé. Une approche uniquement en termes de volume de grèves empêche en effet de penser les spécificités de l'activité gréviste dans le privé et ses évolutions. Certes, le déclin statistique du volume des jours de grèves recensés dans le privé résulte bien, en partie, d'une diminution du nombre de grèves. Mais il est aussi et avant tout le produit d'une transformation des usages de la grève⁴.

Les freins à l'engagement des salariés du privé dans des journées d'action (inter)professionnelles

Dans le privé, contrairement aux années 1960-1970, les actions de grèves (inter)professionnelles sont en effet devenues rares, alors qu'elles constituaient une dimension structurante de la conflictualité au travail et lui donnait une plus grande visibilité, notamment dans

² Delphine Brochard, "Évaluation des statistiques administratives sur les grèves", Document d'Études de la DARES, n° 79, 2003.

³ Guillaume Desage, Elodie Rosankis, "Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010", *DARES Analyses*, n° 53, 2012

⁴ Lorenzo Bordogna, Gian Primo Cella, "Decline or transformation ? Change in Industrial Conflict and its Challenges", *Transfer*, vol. 8, n° 4, p. 585-607.

le secteur de la grande industrie. Mais les grèves se maintiennent cependant sous des formes d'action localisées, généralement circonscrites à l'échelle des établissements, et le plus souvent de courte durée. Au cours de la dernière décennie, seules les grèves de plus de deux jours sont en recul, alors que les grèves de moins de deux jours et les débrayages ont augmenté au début des années 2000, avant de se maintenir à un niveau stable. Ces formes de grève produisent en toute logique moins un volume de jours de grève moins important que dans le secteur public et dans l'Education Nationale en particulier, où le recours à des journées d'action de grève est beaucoup plus fréquent. Mais cela n'empêche pas que le ratio du nombre de grève par salarié dans le secteur privé est en réalité plus élevé que ne le suggèrent même les nouvelles données statistiques de l'administration du travail. En outre, cet indicateur tend à occulter un autre élément central pour l'analyse : les conflits sont loin de limiter aux seules grèves. Ils se traduisent aussi par des formes de conflit sans arrêt de travail plus ou moins collectif (rassemblements, pétitions..) ou individuel (recours aux prud'hommes, refus des heures supplémentaires, sabotage, freinage...). Ces autres formes de conflit ne sont évidemment pas spécifiques au privé. Elles se manifestent aussi dans la fonction publique, au travers par exemple d'actes de désobéissance aux consignes ministérielles⁵. Mais, si l'on considère l'ensemble des modalités d'action par lesquelles les salariés peuvent entrer en résistance avec leur employeur, il ressort alors que ce sont près de 30% des établissements du secteur privé qui ont été concernés par au moins une forme de conflit entre 2002 et 2004⁶, ainsi que dans la période 2008-2010 selon les dernières données disponibles. On le voit, les relations sociales dans le privé ne se sont donc absolument pas pacifiées. En revanche, elles se caractérisent par une plus grande fragmentation de l'activité gréviste et par la diversité des formes qu'y prennent les conflits. Au regard de ces différents éléments, il ressort donc que la spécificité des grèves dans le monde enseignant ne tient pas seulement à leur plus grande intensité par rapport au secteur privé. Elle tient surtout à ce que les conflits du travail prennent des formes différentes : les journées d'action de grève organisées à l'échelle professionnelle sont devenues rares dans le privé, alors qu'elles sont d'un recours beaucoup plus fréquent et habituel dans les pratiques de mobilisation du corps enseignant.

Comprendre ce qui rend difficile l'engagement des salariés du privé dans ces formes de grève peut alors aider à saisir tout à la fois la spécificité des ressorts des grèves enseignantes et ce qui contribue à faire obstacle à leur jonction avec les luttes du privé dans le cadre de journée d'actions interprofessionnelles. Un premier élément de divergence dans l'économie des usages de la grève tient aux conditions d'exercice différentes du droit de grève. Dans l'Education Nationale, le dépôt de préavis de grève pour une durée de 24 heures est en effet juridiquement contraint par la règle du « 1/30 indivisible », visant à empêcher le déclenchement de grèves courtes et répétées dans la Fonction Publique. Dans le privé, cette contrainte juridique n'existe pas, ce qui laisse la possibilité aux syndicalistes d'adapter les formes données à la grève afin d'en réduire le coût financier pour les grévistes. Autre facteur déterminant dans la dynamique des grèves, la structuration différenciée des univers professionnels du privé et du public explique quant à elle la capacité inégale des organisations syndicales à y unifier les revendications et les luttes des salariés. Effectivement, l'homogénéité du statut des enseignants et de leur employeur, l'Etat, agit comme un puissant facteur d'identification et d'unification des doléances à l'intérieur de la profession. En revanche, les salariés du privé sont divisés par la diversité de leurs employeurs, de leurs activités professionnelles et de leurs statuts dans l'emploi. Pire, la fragmentation des salariés du privé n'a fait que s'accroître sous l'effet des stratégies d'externalisation et de filialisation des grands groupes industriels et de l'extension du secteur du commerce et des services, composé essentiellement de petits établissements.

⁵ Elisabeth Weissman, "Les désobéissances au sein du service public", *L'Année sociale*, Syllepse, 2011.

⁶ Sophie Bérout et alii., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*. Editions du Croquant, 2008.

L'engagement des salariés du privé dans des journées d'action (inter)professionnelle est enfin évidemment entravé par la plus faible implantation des organisations syndicales dans le privé (5% de syndiqués et plus de 40% d'entreprises sans représentation syndicale) que dans le public. En outre, la capacité des organisations syndicales à mobiliser les franges du salariat peu ou pas organisées syndicalement dans le cadre de journées de journées d'action interprofessionnelles se heurte à leurs difficultés à faire vivre au quotidien leurs structures interprofessionnelles : les militants disponibles pour animer les UL sont peu nombreux, et leurs capacités d'action bien trop limitées pour espérer pallier efficacement à l'ampleur des déserts syndicaux dans les entreprises du privé, et créer les conditions d'une mobilisation élargie. Sans compter que les organisations confédérales sont autrement plus segmentées que les syndicats enseignants, ce qui freine d'autant la capacité des permanents de leurs structures locales à entretenir des contacts réguliers avec l'ensemble de leurs adhérents, à les intégrer dans des espaces de sociabilité militante, et à créer les conditions d'une meilleure réactivité militante dans leurs propres rangs. De fait, la réappropriation des mots d'ordre de mobilisation lancés par l'organisation est loin de se faire mécaniquement parmi ses propres adhérents⁷.

Même dans des entreprises où les syndicats sont relativement bien implantés et engagés dans des conflits locaux, il est fréquent de constater que cet activisme syndical ne débouche pas pour autant sur un plus grand engagement des salariés dans les journées d'action à l'appel de leur confédération. La plus faible propension des salariés du privé à s'engager dans des journées d'action interprofessionnelles implique donc aussi de comprendre ce qui peut aboutir à une plus grande déconnexion entre ces luttes d'entreprise et les actions syndicales engagées dans un cadre national. Il faut pour cela insister sur les difficultés différentes que peut soulever, dans le public et dans le privé, le passage d'un engagement syndical centré sur des motifs de revendication professionnelle propres à l'entreprise à des mobilisations interprofessionnelles. Ces dernières se construisent effectivement autour de mots d'ordre et de cibles (le gouvernement, les représentants du patronat) nécessairement plus généraux. Dans le cas des enseignants et des agents de la Fonction Publique, la figure de l'Etat-employeur permet cependant de faire facilement l'articulation entre des mots d'ordre de mobilisation professionnel et interprofessionnel. Les mobilisations de 2003 en furent une parfaite illustration puisque dans la mobilisation des enseignants se mêlaient des raisons liées à la réforme du régime des retraites, mais aussi à la politique du ministère (suppression de postes, décentralisation de certains personnels, etc...). A l'inverse, la mise en cohérence de l'action syndicale dans l'entreprise et en dehors d'elle est hautement plus problématique dans le cas des salariés du privé et de leurs représentants syndicaux. Ne serait-ce que parce qu'il n'y a rien d'évidence à ce qu'ils perçoivent le gouvernement ou les porte-parole du patronat comme des acteurs pertinents susceptible de résoudre les problèmes concrets qu'ils rencontrent dans leur entreprise. Pour le dire clairement, beaucoup d'entre eux doutent – jusque dans les rangs des militants syndicaux – de l'utilité de ces formes d'action, qui apparaissent à leurs yeux davantage comme des mobilisations à caractère politique.

Sous cet angle, les différents niveaux de l'action syndicale entrent aussi plus souvent en dissonance avec les formes les plus habituelles des pratiques des militants syndicaux du privé. En effet, à la différence du corps des enseignants, la journée d'action de grève est loin de représenter une forme d'action routinisée pour ces militants et salariés. Pour beaucoup d'entre eux, leur engagement syndical se construit d'abord et avant tout à travers la mobilisation des outils juridiques des institutions représentatives du personnel pour faire appliquer le droit avant d'être considéré comme un instrument de revendication économique et sociale. La moindre familiarité avec la pratique de mobilisation de la journée de grève explique en retour leurs plus grandes difficultés à se

⁷ Pour une analyse plus détaillée de ce qui suit, voir Baptiste Giraud, *Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France*, Thèse pour le doctorat de science politique, Université Paris 1, 2009.

reconnaître dans ce mode d'action et à s'en emparer. Il suffit pour cela d'observer la préparation de journées d'action interprofessionnelles pour constater les difficultés que pose l'appropriation de ce mode d'action par des militants syndicaux qui n'y sont pas habitués. Cette tendance à la dissociation entre les différentes dimensions de l'action syndicale, juridique et politique d'une part, locale et nationale d'autre part, est évidemment d'autant plus fréquente dans les pratiques des militants syndicaux d'entreprise dans un contexte où s'observe une dépolitisation croissante de ces derniers. Mais, indépendamment de l'évolution du profil politique des adhérents syndicaux, la plus grande propension des enseignants à se mobiliser dans le cadre d'actions interprofessionnelles est à mettre aussi en perspective avec la manière dont ces mobilisations entrent davantage en résonance avec les logiques professionnelles de construction de modes d'action et de revendication de cette profession.

Enfin, même lorsqu'ils sont conscients des intérêts communs qu'ils auraient à se mobiliser ensemble, la mobilisation des salariés du public et du privé dans des actions communes se heurte au difficile équilibre à trouver entre les spécificités de leurs revendications. En effet les journées d'action ne sont pas nécessairement perçues comme un espace toujours pertinent pour valoriser ses doléances professionnelles. Il n'est pas rare de voir des fédérations professionnelles comme la FSU privilégier des moments d'action autonomes, quitte à ce qu'elles se succèdent, parce que cela apparaît plus efficace pour mobiliser la profession et rendre visible ses doléances. La crainte de voir leurs revendications occultées par celles de la masse des salariés du public présents dans les cortèges est logiquement d'autant plus présente parmi les militants syndicaux du privé. Contraints de composer avec des ressources militantes souvent limitées, la tentation est alors grande de concentrer leur action militante sur les conflits internes à l'entreprise, jugés plus facilement mobilisateurs et plus faciles à « gagner ». Cela explique que participation de ces militants aux journées d'action prend le plus souvent des formes symboliques, *via* notamment de l'organisation de délégations de l'entreprise, constituées de militants syndicaux prenant sur leurs heures de délégation pour participer au cortège syndical. En définitive, la participation des salariés du privé en tant que tels aux journées d'action concerne essentiellement des salariés d'entreprises déjà « en lutte », et qui trouvent là la possibilité de prolonger leur propre action.

Les contraintes à l'appel à la grève générale dans les stratégies des confédérations

La mise en perspective des mobilisations enseignantes avec celles des salariés du privé invite ce faisant à réexaminer la question de l'efficacité des stratégies syndicales de recours à des journées d'action ponctuelles du point de vue des contraintes organisationnelles et des dilemmes tactiques que doit affronter le syndicalisme confédéré, du point de vue de sa capacité à rassembler l'ensemble de ses adhérents dans des actions communes. Non seulement parce que les débats qui traversent le syndicalisme enseignant autour de l'opportunité de ce mode d'action se posent aussi dans le syndicalisme confédéré. Mais aussi, parce que le syndicalisme enseignant, malgré son autonomie, est nécessairement impacté par les stratégies et les enjeux internes au syndicalisme confédéré quand se pose la question de leur alliance dans des actions communes, comme ce fut régulièrement le cas ces dernières années.

Ces mobilisations sont-elles vraiment utiles et efficaces ? Pourquoi se limiter à des journées limitées ? A quoi peuvent donc bien servir des journées d'action ponctuelles ? Ne seraient-elles qu'un rituel syndical d'automne auquel sacrifient les directions syndicales pour satisfaire leur base militante et faire des « coups » médiatiques ? Assurément, ces premiers éléments d'explication ne sont pas à exclure. Mais ils ne suffisent pas pour autant à rendre compte de la complexité des enjeux organisationnels et des dilemmes tactiques en fonction desquels se détermine l'usage de ce mode d'action, notamment si on le replace dans la perspective des conditions de son appropriation par les confédérations syndicales. Elles ne suffisent pas en particulier à expliquer le choix des organisations

syndicales, réunies en inter-syndicale, d'opter, à l'occasion de plusieurs conflits intervenus ces dernières années (2003, 2006, 2008, 2010), pour l'appel à des journées d'action espacées plutôt qu'à des actions de grèves interprofessionnelles reconductibles. Cette stratégie fut notamment imposée par la CGT, en dépit des critiques émises par d'autres acteurs de la coalition syndicale (SUD, FO, de nombreux adhérents de la FSU en 2003 notamment), mais contraints de se plier au rythme de l'organisation au plus fort potentiel de mobilisation. La stratégie de la CGT mérite donc attention. Au-delà des discours consistant à rappeler, pour mieux justifier le choix des directions confédérales, que les mouvements de grèves « générales » (1936, 1968) n'ont jamais été impulsées par des mots d'ordre syndicaux et donc qu'ils ne se décrètent pas, elle résulte de deux considérations tactiques⁸.

Contrainte par la diminution objective des ressources militantes de l'organisation, cette stratégie d'action syndicale procède aussi des limites que les dirigeants de la CGT en viennent à s'imposer dans la manière de construire la mobilisation, dans la perspective de créer les conditions du « tous-ensemble », c'est-à-dire à la fois d'un front syndical uni et d'un rassemblement élargi des salariés dans la mobilisation. Pour en comprendre les raisons, il faut d'abord réinscrire dans la logique des divisions et des recompositions internes du champ syndical français. A l'occasion de chacun de ces conflits, l'appel à des journées d'action s'apparente en effet largement à une stratégie de compromis, par laquelle les dirigeants de la CGT espèrent rallier et tenir dans la mobilisation les partisans d'un syndicalisme plus réformiste (CFDT en tête), plus réticents à ce type de mobilisations syndicales, dans lesquelles elles craignent toujours de se laisser entraîner vers des formes de d'actions protestataires et politisées qu'elles réprouvent. Et même si elle contraint donc à opter pour des formes d'action plus « modérées », la recherche de l'unité des forces syndicales dans la mobilisation est considérée comme une condition nécessaire pour impulser une dynamique large de mobilisation des salariés, quand les divisions syndicales y feraient durablement obstacle. Par ailleurs, cette stratégie du « syndicalisme rassemblé » poursuivie par la CGT – et de fait imposé à ceux de ses alliés syndicaux qui auraient souhaité une « radicalisation » de l'action – est indissociable de la stratégie de repositionnement qu'opère cette centrale vis-à-vis de la CFDT, dans l'intention de lui contester sa position d'interlocuteur privilégié du gouvernement et du patronat.

Les choix tactiques opérés par les dirigeants de la CGT révèlent également les effets de leur intériorisation de leurs difficultés à mobiliser dans le privé dans le cadre de journées d'action interprofessionnelles. Et surtout qu'ils ont profondément intégré la façon dont ces difficultés tendent facilement à être retournées comme un argument de disqualification de ces journées d'action : la moindre participation de salariés du privé est en effet immédiatement brandie, par de nombreux commentateurs et acteurs de la vie politique et sociale, comme le symptôme d'un syndicalisme « replié dans les bastions du public », dans lequel ne se reconnaîtrait pas la « majorité silencieuse » des salariés les plus fragiles. Dans ces conditions, outre la bataille qui se joue à travers les sondages d'opinion pour mesurer la « popularité » des revendications syndicales, les directions confédérales ont largement intégré la nécessité d'adapter leurs pratiques de mobilisation, pour anticiper et tenter de neutraliser leur probable stigmatisation. Dans cette optique, appeler à des journées de grève reconductible est perçue comme une stratégie risquant de ne « prendre » que dans les secteurs les mieux organisés syndicalement, et donc de contribuer à réactiver le clivage public-privé par lequel sont opposés les salariés et disqualifiée l'action de ceux qui sont mobilisés. En ce sens, la préférence donnée à l'organisation de journées d'action ponctuelles, tantôt en semaine tantôt en week-end, intégrant l'appel à des modalités d'action diversifiées est ainsi pensée comme une stratégie permettant d'abaisser le coût (économique notamment) de la participation à l'action, et de créer ainsi les conditions d'un engagement plus massif des salariés, dans la diversité de leurs composantes. Ainsi, l'efficacité d'une action syndicale n'est-elle pas nécessairement évaluée uniquement à l'aune de sa capacité à perturber la marche de l'économie, mais aussi à sa capacité à

⁸ Baptiste Giraud, « Négocier avec l'Etat. Les conditions d'appropriation du rôle de partenaire social par la CGT », in Sophie Bérourd et alii (dir.), *Le centenaire de la Charte d'Amiens*, à paraître

enrôler et à rendre acteurs de la mobilisation la diversité des franges du salariat. Cette stratégie a bien sûr fait l'objet de nombreuses critiques « internes ». L'une d'entre elles consistant à suggérer que l'entrée en grève reconductible de certaines professions, loin de faire nécessairement obstacle à la mobilisation d'autres catégories de salariés, pouvait au contraire les entraîner plus facilement dans l'action. A contrario, les directions syndicales (majoritaires) ont vu, dans le succès des mobilisations de 2006 pour le retrait du CPE ou dans leur capacité à tenir mobilisés des millions de salariés pendant plusieurs semaines en 2008 comme en 2010, la validation du bienfondé de leur stratégie.

Des usages syndicaux pluriels de la journée d'action

Reste cependant un dernier point à aborder : celui des journées d'action dites isolées. Régulièrement leur utilité est remise en cause, au motif qu'une action de ce type ne peut évidemment suffire à infléchir significativement les politiques gouvernementales et patronales. Ce point ne fait évidemment pas discussion. Evaluer l'efficacité uniquement à l'aune des résultats qu'elle peut produire dans le champ de la négociation interprofessionnelle est toutefois très réducteur. C'est oublier la diversité des usages militants qui peuvent être faits de ce type de journée d'action, et qui expliquent l'intérêt que les directions trouvent dans leur organisation.

Lancer une journée d'action, c'est chercher à impulser l'action au sein de ses propres équipes militantes, c'est donner un repère, un point d'appui. On espère, du point de vue des dirigeants centraux, que la journée d'action va être réinvestie par les militants dans l'entreprise pour construire une mobilisation autour des revendications spécifiques dans l'entreprise. Autrement dit, l'utilité d'une journée d'action ne se mesure pas uniquement à ses retombées dans le champ de la négociation interprofessionnelle. Elle doit aussi être appréciée du point de vue de son impact dans les dynamiques de mobilisation et de négociation au niveau des entreprises. Il est par exemple intéressant de constater que les mobilisations contre la réforme des retraites en 2010, même si elles ont été perçues comme un échec revendicatif, ont pourtant contribué à renforcer l'intensité des mobilisations collectives des salariés, jusque dans le secteur privé⁹. Les retombées militantes de ces journées d'action n'ont donc pas été « nulles ». Et elles peuvent donc avoir plus généralement un effet de remobilisation des militants dans les entreprises, voire, dans le meilleur des cas, de renforcement de l'organisation par la réalisation de nouvelles adhésions à l'occasion de ces mobilisations collectives.

Dans une optique militante complémentaire, l'organisation de journées d'action est aussi pensée comme le moyen de créer un moment d'échanges et de rencontres entre militants, utile pour consolider les liens militants à l'intérieur de l'organisation, voire pour former des adhérents à des formes d'action syndicales dont ils sont peu familiers. Dans les organisations syndicales du secteur du commerce, par exemple, j'ai pu observer que le plus important, aux yeux des responsables fédéraux, n'était pas tant le nombre de salariés qu'ils arrivaient à enrôler dans l'action, ni même la journée d'action elle-même, mais plutôt le temps de sa préparation. D'abord, parce que la préparation de l'action était l'occasion d'entretenir des liens de solidarité entre les adhérents de l'organisation, et de leur offrir l'occasion d'éprouver les plaisirs du réconfort de l'entre-soi militant, notamment à tous ceux qui se sentent isolés dans leur entreprise. Mais aussi parce que l'organisation de ces actions offre l'opportunité d'entrer en contact avec des militants qu'ils ne voient que rarement pour la plupart. De ce point de vue, ces temps de mobilisation fonctionnent aussi comme un point d'appui dans le travail organisationnel de formation des militants et de remodelage de leurs pratiques. Par la mobilisation des adhérents pour ce type d'action, il s'agit notamment de contribuer à élargir leur horizon d'action, en cherchant à leur percevoir la

⁹ Guillaume Desage, Elodie Rosankis, « Négociation collective et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2010 », *DARES Analyses*, n° 053, 2012.

communauté des problèmes qu'ils rencontrent dans leur entreprise et leur intérêt à se mobiliser ensemble pour les résoudre. En outre, l'organisation de ces journées d'action offre l'opportunité, notamment dans des secteurs comme le commerce où la grève et la manifestation sont rares, de former et de familiariser ces militants à l'usage de ces modes d'action. Concrètement, dans certaines unions syndicales, cela passe notamment par le rappel aux militants des conditions juridiques d'exercice du droit de grève, quand beaucoup semblent totalement inhibés à l'idée de recourir à ce mode d'action, voire méconnaître leurs droits à en faire usage : « Mais comment on fait grève ? ». Certains des militants observés pensaient ainsi que, dans le privé, il fallait aussi déposer un préavis de grève. D'autres s'inquiètent ouvertement des risques qu'ils encourent à s'engager dans une action de grève : « Mais qu'est-ce qu'on risque ? Est-ce qu'on ne risque pas de se faire virer, après ? ». Pour rassurer ces militants et les encourager à engager la mobilisation dans leur établissement, un « mode d'emploi de la grève » était ainsi distribué aux militants d'une union syndicale du commerce. Dans ces sphères militantes, l'appel à des journées d'action de grève constitue donc déjà un premier pas dans le difficile apprentissage et développement de l'action syndicale.